AÑO 1985.—NUMERO 89 VIERNES, 26 DE JULIO

BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados (año)	1.400	pesetas
Otras entidades y particulares (año)	1.800	»
Otras entidades y particulares (semestre)	900	»
Otras entidades y particulares (trimestre)	450	»

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Precio del número corriente	35	pesetas
Precio del número atrasado de más de seis meses.	60	»
Precio del número atrasado de más de dos años...	90	»

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 6 pesetas por palabra, y los urgentes a 10 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

2354

Dirección Provincial de Trabajo y S. Social

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «KLEIN, S. A.», recibido en esta Dirección Provincial el día 5 de julio de 1985, suscrito por la representación de la Empresa y su Comité el día 2 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 2.°, d) y 6.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

ESTA DIRECCION PROVINCIAL ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de las normas de derecho necesario contenidas en la legislacin general sobre aquellas cláusulas que pudieran modificarla.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, 12 de julio de 1985.—El Director provincial, Rafael Gil Blázquez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «KLEIN, S. A.»

Artículo 1.° AMBITO.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regirán las relaciones laborales de la Empresa «KLEIN, Sociedad Anónima», con la totalidad de sus trabajadores adscritos a todos los centros de trabajo, cualquiera que sea el tipo de contrato que, en cuanto a su duración, tengan aquéllos concertado con la Empresa.

Artículo 2.° VIGENCIA.

Será de un año a partir de 1-1-85, a cuya fecha se retrotraen todos sus efectos cualquiera que sea el día de su aprobación.

Artículo 3.° DENUNCIA Y PRORROGA.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse por una de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad, poniéndolo en conocimiento de la Autoridad laboral y de la otra parte.

Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes lo hubiera denunciado, este Convenio se considerará prorrogado por un año, incrementando todos los conceptos económicos con el índice de precios al consumo.

Igual sistema se aplicará para el caso de prórrogas sucesivas por falta de denuncia.

Artículo 4.° COMPENSACION DE MEJORAS Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones del presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimas, pudiendo ser complementadas por «complementos de sueldo».

Los trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones superior a la de este Convenio la mantendrán en su cuantía total anual, pudiendo absorber hasta dicha cifra anual las mejoras del presente Convenio Colectivo o las que en el futuro se establezcan, bien voluntariamente, bien por disposición legal.

La Dirección informará anualmente al Comité de Empresa de los complementos de sueldo establecidos, indicando unitaria y anónimamente el tanto por ciento sobre retribución total, número de afectados e importe total en pesetas, indicando las razones y causas de los mismos.

Artículo 5.° ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo, orientaciones y reglas a seguir en la misma es privativa de la Dirección de la entidad.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por la representación de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

A los solos efectos del párrafo anterior, tendrán la consideración de sustanciales únicamente las condiciones de trabajo que afecten a la jornada laboral y horario.

La Empresa tendrá como principios básicos en las relaciones laborales el respeto máximo a la condición del trabajador sin discriminación en razón de sexo, edad,

nacionalidad o región del Estado Español, ideología tanto política como sindical, prohibiendo cualquier medida discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

En lo relativo a trabajos de inferior y superior categoría se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se considerarán trabajos propios de la categoría laboral correspondiente la limpieza de máquinas y lugares de trabajo de su sección.

Artículo 6.° LICENCIAS.

Previa solicitud por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de licencias en los casos y con la duración que a continuación se indica:

1.° Con abono de la retribución íntegra:

a) Por matrimonio, quince días naturales a todos los trabajadores.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales más uno a elegir por el trabajador.

c) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos y hermanos políticos, tanto propios como del cónyuge, tres días naturales, de los cuales el trabajador podrá elegir dos.

d) Por fallecimiento de ascendientes, descendientes, tantos propios como del cónyuge, dos días naturales, a elegir uno.

e) Por fallecimiento de tíos, un día.

En todos los casos anteriores, el cómputo de días naturales comenzará a partir del hecho origen de la licencia, exceptuando las horas trabajadas en dicha fecha, debiendo disfrutar los días a elegir en el plazo de un mes.

f) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, tanto propios como del cónyuge, e hijos, dieciséis horas laborables.

En los apartados c), d), e) y f) se aumentará un día más por cada cien kilómetros de distancia, en cada caso, si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite máximo de cinco días adicionales.

g) Por enfermedad grave de ascendientes, descendientes, hermanos y hermanos políticos, tanto propios como del cónyuge, dos días naturales o trece horas laborables.

h) Por cambio de domicilio, un día, coincidiendo con el hecho del traslado.

i) Por asistencia médica, por el tiempo necesario para acudir a consulta de medicina general, especialista o laboratorios clínicos con volante médico y debidamente justificada.

j) Para estudios. La Empresa otorgará licencias para exámenes a los trabajadores a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier centro oficial de enseñanza. La duración de estas licencias será el tiempo necesario para cumplimiento del examen de que se trate y procede el cobro del salario, previa justificación de la realización del examen y de que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria correspondiente se hayan aprobado, por lo menos, el cincuenta por ciento de las materias sobre las que verse el examen.

Quedan excluidos de esta licencia los exámenes de conductor y los que deba el trabajador sufrir para la incorporación a otra empresa.

Los trabajadores que cursen estudios con regularidad en centros oficialmente reconocidos para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, previa justificación de la correspondiente matrícula y horario y de que en cada curso se hayan aprobado, por lo menos, el cincuenta por ciento de las materias en curso.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una disposición legal, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

l) Por boda de hijos y hermanos, tanto propios como del cónyuge, un día laborable coincidiendo con la fecha de celebración de la boda.

ll) En los casos de fallecimiento de un compañero, los de su sección podrán ausentarse a fin de acompañar el cadáver, previa notificación al efecto.

Todas las licencias son por una sola causa, no pudiéndose canjear por ningún concepto.

2.° Permisos no retribuidos.

Por asuntos propios que no admitan demora y con una duración máxima de tres días, el trabajador lo solicitará por escrito a la Dirección, quien en el plazo de dos días resolverá en atención a las necesidades del servicio, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse si se alegaran causas falsas o no se justificasen convenientemente los motivos aludidos en el plazo de cuarenta y ocho horas, contados desde la reincorporación al trabajo.

Ningún trabajador podrá solicitar esta licencia mientras no lleve un año de servicio en la Empresa con carácter fijo, ni podrá solicitar una nueva licencia hasta transcurridos seis meses del disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 7.° SERVICIO MILITAR.

Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar voluntario para anticipar el obligatorio a éste, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de un mes después de la fecha de su licenciamiento. Mientras dure la incorporación a filas, cobrará las gratificacines de Junio y Navidad.

Estos beneficios alcanzarán únicamente a los trabajadores fijos de la plantilla.

Será potestativo de la Empresa admitir al trabajo provisionalmente a aquellos productores que prestando el servicio militar estén en uso de licencia por parte de la Autoridad militar correspondiente.

Artículo 8.° EXCEDENCIAS.

Se reconocen dos tipos de excedencias: Voluntaria y forzosa.

Ninguna de las dos da derecho a salario ni a ningún otro tipo de prestación económica en tanto que el excedente se reincorpore al servicio y deberán solicitarse por escrito a la Dirección.

A) Excedencia voluntaria.—Podrán solicitar la excedencia voluntaria, con un mes de antelación y por escrito, todos los trabajadores que lleven, al menos, dos años de servicio en la Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a la misma industria ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, en cuyo caso se entenderá que el excedente rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La excedencia se concederá por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma, respetándose a su reingreso la antigüedad que se tenía adquirida en el momento del comienzo de la excedencia.

El reingreso del excedente voluntario, finalizada la causa que motivó la excedencia, se producirá cuando la Empresa tenga vacante, cuando se contrate personal de dicha categoría o cuando se realicen ascensos de personal

de categoría inferior. Igualmente, el trabajador en excedencia que no desee esperar a que se produzca vacante en puesto de su categoría, podrá solicitar su ingreso en puesto de categoría inferior; esta reincorporación se hará dentro de los tres meses siguientes de haber solicitado su reingreso. No obstante, al producirse vacante en su categoría inicial tendrá derecho a cubrirla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Excedencia forzosa.—Se concederá la licencia forzosa, previa solicitud por escrito con un mes de antelación, en quien se den las siguientes circunstancias:

1.—Haber sido elegido para un cargo público de carácter estatal, regional, provincial o municipal por medio de elecciones legislativas, regionales, provinciales o municipales de carácter general.

2.—Cuando para estos mismos cargos fuere designado en virtud de nombramiento oficial aprobado por Consejo de Ministros u Organismos competentes del Estado, Región, Provincia o Municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

3.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

4.—El exceso de plantilla o reorganización de la Empresa.

5.—La mujer tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

En los supuestos contemplados en los apartados 1, 2 y 3 se reservará al trabajador su puesto, realizándose el reingreso de forma automática, sin perjuicio de la Empresa a contratar interinamente personal preciso para cubrir el puesto vacante.

En los demás supuestos, el reingreso se efectuará por el mismo sistema que para la excedencia voluntaria.

El trabajador que desee ejercer el derecho de reingreso, cualquiera que sea el tipo de excedencia que disfrute, deberá solicitarlo con un mes de antelación, al menos, a la fecha en que expire el plazo de excedencia.

Artículo 9.° INGRESO Y OPCION A NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.

En cuanto a ingreso y promoción de nuevos puestos de trabajo, se estará a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se trate de promoción de categoría a un miembro del Comité de Empresa, éste se ausentará momentáneamente de la reunión.

Artículo 10. PERIODO DE PRUEBA.

La admisión del personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la siguiente escala:

— Técnicos: Tres meses.
— Empleados: Un mes.
— Subalternos: Quince días.
— Obreros: Quince días.

Durante el período de prueba que se señala, tanto la Dirección como el trabajador podrán desistir de la prueba o proceder a la rescinsión del contrato sin necesidad de previo aviso ni derecho a indemnización alguna.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba de la retribución que le corresponda, como mínimo, a la categoría profesional del trabajo que se le haya asignado.

A pesar de la categoría profesional que el aspirante hubiere podido ostentar en otra empresa, la Dirección no vendrá obligada a reconocerle la misma, asignándole la que corresponda en cada caso a las funciones del puesto encomendado.

Una vez finalizado el período de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con carácter de permanencia y categoría que se establezca en su contrato. El período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba.

Artículo 11. SEGURIDAD E HIGIENE.

Este cometido será asumido por el Comité de Empresa y por quien la Dirección designe, que se responsabilizarán del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene tanto por parte de los trabajadores como por la Empresa.

Los temas relativos a este cometido se tratarán en las reuniones ordinarias del Comité de Empresa-Dirección y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo exijan.

Artículo 12. SINDICATOS.

La Dirección considera a los Sindicatos, debidamente implantados en la Empresa, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y la Dirección de la Empresa. Todo ello sin deméritos de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas por el presente Convenio al Comité de Empresa.

A los efectos anteriores, la Dirección respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar las actividades normales de la Empresa; estas reuniones deberán finalizar necesariamente antes de las veintitrés horas y en días laborables. Asimismo, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la Dirección, a fin de que sea ésta distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el proceso productivo. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección. Se entiende por Sindicato debidamente implantado el que demuestre fehacientemente un índice de afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla.

La representación del Sindicato o Central en estas condiciones será ostentada por un Delegado. La Dirección admite como prueba fehaciente la copia del recibo de cotización de la cuota sindical.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Previa autorización por escrito, la Empresa deducirá de la nómina del trabajador la cuota sindical de éste, que ingresará en la cuenta del Sindicato que en la autorización escrita del trabajador haya indicado.

Artículo 13. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.—Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

2.—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales organismos admitan previamente su presencia.

3.—Tendrá acceso a la misma documentación o información que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4.—Serán oídos en la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y afiliados al Sindicato.

5.—Serán, asimismo, informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y hasta las veintitrés horas y en días laborables.

7.—Con la finalidad de facilitar aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, la Dirección pondrá a disposición de los Delegados Sindicales un tablón de anuncios.

8.—En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 14. COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1.—Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

f) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

g) Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

h) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

i) Dos miembros del Comité de Empresa podrán asistir a las reuniones de Consejo de Administración, con voz pero sin voto, siempre que este Organismo admita previamente su presencia.

2.—Ejercer labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento en las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos y tribunales competentes.

A petición del Comité, la Empresa exhibirá los justificantes mensuales de cotización de los trabajadores, modelos TC1 y TC2.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3.—Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento del incremento de la productividad.

4.—Los miembros del Comité de Empresa y éste, en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1.° y a) del punto 2.° de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

5.—El Comité velará porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente y se respeten los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo, para lo cual se creará una comisión formada por representantes de la empresa y los trabajadores, que establecerán una normativa para la admisión de personal, teniendo la Empresa la decisión final, pudiendo el Comité verificar que en esta materia se cumple la normativa acordada.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

A) No podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni un año después de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca si estuviere reconocido en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas retribuidas mensuales que estipule la Ley en el ejercicio de su representación.

E) Sin rebasar el máximo legal anual, podrán ser consumidas individualmente las horas retribuidas que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia a cursos de formación u otras actividades organizadas por los Sindicatos, Instituto de Formación u otras Entidades, aunque en un mes determinado se exceda del tope máximo legal.

Artículo 15. SALARIO.

El salario del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla salarial siguiente para cada una de las categorías:

TABLA SALARIAL	Pesetas mes
Director	108.197
Técnico Jefe	92.243
Técnico	84.320
Ayudante Técnico	79.055
Encargado	64.024
Capataz	61.255
Analista	64.985
Jefe Explotación	64.985
Programador-Ordenador	61.085
Operador-Ordenador	56.791
Jefe Administrativo 1.ª	67.302
Jefe Administrativo 2.ª	62.102
Oficial Administrativo 1.ª	60.125
Oficial Administrativo 2.ª	57.752
Auxiliar Administrativo	55.417
Delineante Proyectista	59.278
Delineante	56.678
Técnico Organización 1.ª	59.278
Técnico Organización 2.ª	54.700
Auxiliar Organización	54.186
Jefe de Venta	67.302
Viajante	56.791
Almacenero	56.791
Vigilante	52.897
Ordenanza	52.897

	Pesetas día
Limpiadora	1.719
Conductor Mecánico	1.936
Conductor	1.845
Oficial Auxiliar 1.ª	1.894
Oficial Auxiliar 2.ª	1.845
Oficial Auxiliar 3.ª	1.798
Profesional 1.ª	1.845
Profesional 2.ª	1.798
Ayudante Especialista	1.754
Peón	1.719

Artículo 16. ANTIGÜEDAD.

La antigüedad queda fijada en los siguientes valores iguales para todas las categorías:

Trienios: 5 % del salario mínimo interprofesional.
Quinquenios: 10 % del salario mínimo interprofesional.

El máximo será de dos trienios y cinco quinquenios, percibiéndose a los tres años el primer trienio, acumulándose a los seis el segundo trienio, a los once el primer quinquenio y sucesivamente cada cinco años los siguientes quinquenios hasta el límite de los mismos.

Artículo 17. PLUSES ESPECIALES.

Pesado de negro de humo: 0,75 pesetas kilo.

Complemento de puesto de trabajo (banbury, chorro de arena, pintura y plomo): 10 por 100 salario base.

Servicio de noche: A los Guardas, cuyo salario ha sido fijado atendiendo a que el trabajo es nocturno en parte por su propia naturaleza, se les aplicará 42 pesetas hora, entre las veintidós horas y las seis horas, en compensación al horario establecido en este Convenio.

Los anteriores pluses tendrán a partir de 1-1-86 un aumento proporcional en su % o valor, igual al que experimente el salario mínimo interprofesional.

Nocturnidad: 45 por 100 salario mínimo interprofesional.

Plus de presencia: Se establece un plus de presencia que se fija en la cantidad de 68 pesetas diarias y que se aplicará exclusivamente para los días efectivamente trabajados.

Artículo 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Paga extra de Junio: Los trabajadores devengarán entre el 1.° de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria que se abonará dentro del mes de junio. Su importe será de 30 días de salario que para cada categoría se establece en el presente Convenio, a lo que se añadirá, a quien corresponda, su antigüedad y el complemento de sueldo que disfrute.

Paga extra de Navidad: Se devengará entre el 1.° de julio y el 31 de diciembre. Se abonará el día laborable anterior al día 22 de diciembre y su importe será el mismo que el de la anterior.

Artículo 19. TABLA DE DESCUENTOS.

Al personal afectado por el presente Convenio que se retrase en la hora de entrada al trabajo o falte al mismo se reducirá su salario en la forma y cuantía que se señala en la tabla siguiente:

Retraso	Pérdida
De 0 a 5 minutos	5 veces S.
De 6 a 15 minutos	15 veces S.
De 16 a 30 minutos	30 veces S.
De 31 a 60 minutos	60 veces S.

Cada media hora o fracción más se añaden 30 veces S. por cada media hora o fracción.

S = retribución total percibida por minutos de trabajo. En horas sucesivas se aplicarán los mismos descuentos.

Artículo 20. DIETAS Y KILOMETRAJE.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajador que por causas del servicio se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el centro de trabajo.

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

— Desayuno: 115 pesetas.
— Comida: 960 pesetas.
— Cena: 825 pesetas.
— Cama: 1.350 pesetas.

Estas dietas se abonarán a razón de la duración de los desplazamientos y necesidades de utilización de los diferentes apartados.

El precio del kilómetro se abonará a razón de 18 pesetas, revisables por posibles aumentos del precio de la gasolina a quienes para los desplazamientos utilicen vehículo propio con consentimiento de la Empresa.

Artículo 21. RETRIBUCION EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, conjuntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba, a partir del séptimo día de producirse la baja por estos dos supuestos de I. L. T. el 100 por 100 de su salario base más antigüedad.

Cuando la baja por enfermedad o accidente no laboral produzca la hospitalización dentro de los seis primeros días de baja, este complemento será abonado desde el primer día, estando el trabajador obligado a someterse a la revisión médica de la Empresa en cualquiera de los casos.

Asimismo, cuando la baja se produzca para operación inmediata del trabajador que no requiera la hospitalización, la Empresa abonará el complemento anterior también desde el primer día de la baja.

En los supuestos anteriores, el trabajador deberá cuidar de que su parte médico de baja especifique claramente las circunstancias correspondientes para que la Empresa pueda aplicarlas correctamente, pues de no ser así no se podrá percibir el complemento al 100 por 100 desde el primer día por entenderse que se trata del caso descrito en el primer párrafo de este artículo.

En caso de accidente laboral se complementará por la Empresa hasta que perciba el 100 por 100 de sus percepciones económicas de salario base más antigüedad, a partir del primer día.

Se entenderá por accidente laboral el producido en el cumplimiento de la función encomendada por la Empresa o el sufrido en el desplazamiento de ida o vuelta al trabajo.

Artículo 22. DOTE POR MATRIMONIO Y PREMIO DE JUBILACION, VOLUNTARIA POR EDAD, ADELANTADA.

Los trabajadores que estuvieran en alta en la Empresa antes del 22 de abril de 1976, en caso de baja definitiva por matrimonio, percibirán treinta días de su base mínima de cotización a la Seguridad Social de la categoría que ostente, por cada año de trabajo, con un máximo de seis.

A) Cuando la jubilación voluntaria por edad se produzca de uno a cuatro años antes de la edad legal de jubilación que se establezca para percibir el 100 por 100 del salario cotizado, en un trabajador que lleve como mínimo quince años de servicio en la Empresa, percibirá de ésta el importe de dos mensualidades completas más quince días de mensualidad completa por cada cinco años de servicio que excedan a los quince de referencia.

B) Si en el caso anterior, la jubilación se produce cinco años antes de la misma edad, se percibirán dos mensualidades completas más otra por cada cinco años que excedan de los quince de servicio referenciado en la Empresa.

En el caso de baja definitiva en la Empresa por motivos de incapacidad laboral por invalidez a los trabajadores a los que les falte de uno a cuatro años para cumplir la edad legal de jubilación que se establece para percibir el 100 por 100 del salario cotizado y no se les reconozca el 100 por 100 de su salario de cotización en la pensión, se les equiparará, por el porcentaje que obtengan, a la escala de jubilación voluntaria por edad a efectos de fijar su premio.

Se excluye expresamente de este premio de jubilación voluntaria, anticipada, el caso previsto en el artículo 31 de este Convenio.

A efectos aclarativos del sistema de premio de jubilación voluntaria por edad, adelantada, se especifica que actualmente sería:

Porcentaje de jubilación 60 por 100: Caso B).
Porcentaje de jubilación 60,1 al 92 por 100: Caso A).
Porcentaje de jubilación superior al 92 por 100: 0.

Artículo 23. TRANSPORTE.

Al personal cuyo horario no coincida con el servicio de autobuses se le abonarán 33 pesetas por viaje.

Al personal cuyo horario coincida con el servicio de autobús, la Empresa le suplirá el coste de este servicio.

Artículo 24. PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa proporcionará al trabajador tres prendas de trabajo al año, como máximo. Será necesaria la entrega de la prenda antigua para retirar la nueva.

Artículo 25. REVISION MEDICA.

Para velar por la salud de todos los trabajadores, éstos serán sometidos a una revisión médica periódica anual. Dicho reconocimiento médico tendrá lugar durante la jornada laboral, será facilitado por la Empresa y no llevará consigo pérdida alguna de salario.

Artículo 26. JORNADA.

Se establece una jornada de cuarenta horas semanales que, en el caso de la jornada continuada, incluye 25 minutos diarios para el bocadillo.

Dicha jornada se realizará de la siguiente manera:

A) Personal de fábrica y laboratorio.

De lunes a viernes:

— Primer turno, de 6 a 14 horas.
— Segundo turno, de 14 a 22 horas.

Semanalmente se alternará el horario de los turnos.

B) Personal de Mantenimiento:

De lunes a viernes:

— Primer turno, de 6 a 14 horas.
— Segundo turno, de 14 a 22 horas.

Semanalmente se alternará el horario entre los turnos.

Se establece un turno rotatorio de tres personas que efectuará trabajos de mantenimiento preventivo los sábados, de 6 a 14 horas, librando otro día y pudiendo acumularlos dentro del año.

C) Oficina Técnica.

De lunes a viernes:

— De 9 a 14 horas y de 15,30 a 18,45 horas.

Se exceptúan los meses de junio, julio y agosto, en los que el horario será de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

D) Administración.

De lunes a viernes:

— De 8 a 14 horas y de 15,30 a 17,45 horas.

Se exceptúan los meses de junio, julio y agosto, en los que el horario será de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

E) Servicio de vigilancia: En atención a las especiales características de este servicio, se establece por 24 horas diarias y 7 días semanales, para lo cual se confeccionará anualmente un cuadro horario para cuatro Guardas con cinco días ininterrumpidos de servicio y los descansos que se indiquen.

Se establece un sustituto para cubrir enfermedades, vacaciones, etc. Las horas que excedan de la jornada fijada serán satisfechas como horas extraordinarias.

El personal que ocupe el puesto de pesado de negro de humo dispondrá de la media hora última de la jornada para su aseo. El personal que ocupe el banbury y los que se ocupen en la sala de mezclas dispondrán del último cuarto de hora de jornada para su aseo.

Horas extraordinarias estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

— Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

— Las producidas por ausencias imprevistas.

— Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

— Las producidas por cambios de turno.

— Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

— Las de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias efectuadas por el personal podrán ser retribuidas, o bien cambiadas por períodos de descanso de igual tiempo, fijados de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 27. VACACIONES.

Se establece un período de vacaciones de veintiún días laborables, que se disfrutarán en los siguientes períodos.

A) Personal de fábrica y laboratorio:

Segundo turno: Del 11 de julio al 9 de agosto, inclusive.

Primer turno: Del 1 de agosto al 30 de agosto, inclusive.

Cuando un turno esté de vacaciones, el otro trabajará siempre de mañana.

B) Oficina Técnica y Administración:

De acuerdo con las necesidades del servicio y, a ser posible, dentro del período comprendido entre el 11 de julio y el 30 de agosto; en todo caso será período vacacional entre el 1 y el 11 de agosto, inclusives.

C) Personal de Mantenimiento:

Por su especial misión de reparación preventiva de maquinaria en el período vacacional, el personal de Servicio de Mantenimiento pactará un plan vacacional con la Dirección.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a partir de las catorce horas.

Artículo 28. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

Se considerarán leves las siguientes:

1.—La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo.

2.—No comunicar en tiempo oportuno a la Empresa la imposibilidad de asistencia al trabajo por causas que posteriormente se justifiquen.

3.—El abandono de servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo, sin previa autorización. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.—Pequeños descuídos en el uso y conservación del material.

5.—No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o cualquier otro análogo.

6.—Las discusiones sobre asuntos extraños o del trabajo que motiven altercado dentro de las dependencias de la Empresa, pudiendo considerarse como falta grave o muy grave, atendiendo a la publicidad o escándalo que las mismas motivaren.

7.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.—Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días.

2.—Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Régimen Fiscal.

4.—Las continuas y reiteradas distracciones en horas de servicio.

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

6.—Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

7.—La ausencia no justificada del puesto de trabajo.

8.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.—La imprudencia temeraria en acto de servicio, aunque no se produzcan daños físicos o materiales.

10.—El utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la Empresa fuera de sus dependencias y horas de trabajo.

11.—La blasfemia o palabra soez habitual que produzca malestar o agravio.

12.—Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 6 de las faltas leves.

13.—La reincidencia en falta leve, excluida la falta de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la comisión de la primera falta, habiendo mediado comunicación escrita.

14.—El abuso de autoridad por parte de los jefes.

Se considerarán muy graves (aparte de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como causas de despido disciplinario) las siguientes:

1.—La simulación o fraude de alguna de las causas enumeradas en el artículo 6.° de este Convenio.

2.—Los comentarios propagados que perjudiquen a la buena marcha de la Empresa y que menoscaben la moral de compañeros al crear desconfianza en el trabajo.

3.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia en el trabajo.

4.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

5.—Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 6 de las faltas leves de este Convenio.

6.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

7.—El robo o hurto, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar, independientemente de su calificación penal.

8.—La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio.

9.—Realizar durante la jornada trabajos particulares.

Sanciones:

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción aplicada por falta grave o muy grave se comunicará por escrito al interesado, el cual deberá firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días y, en su caso, para las causas descritas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. el despido disciplinario previsto en el mismo.

Las faltas cometidas por los trabajos prescribirán: Las leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. CLASIFICACION FUNCIONAL DEL PERSONAL.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

a) TECNICOS.
b) EMPLEADOS.
c) SUBALTERNOS.
d) OBREROS.

Los grupos comprenden los siguientes subgrupos y, dentro de ellos, las siguientes categoría:

TECNICOS.

1. Técnicos titulados:
   - 1.1. Director.
   - 1.2. Técnico Jefe.
   - 1.3. Técnico.
   - 1.4. Ayudante Técnico.
2. Técnicos no titulados:
   - 2.1. Encargado.
   - 2.2. Capataz.
3. Técnicos de Proceso de Datos:
   - 3.1. Analista.
   - 3.2. Jefe de Explotación.
   - 3.3. Programador-Ordenador.
   - 3.4. Operador-Ordenador.

EMPLEADOS.

1. Administrativos:
   - 1.1. Jefe de 1.ª
   - 1.2. Jefe de 2.ª
   - 1.3. Oficial de 1.ª
   - 1.4. Oficial de 2.ª
   - 1.5. Auxiliar.
2. Técnicos de Oficina y Organización del Trabajo:
   - 2.1. Delineante Proyectista.
   - 2.2. Delineante.
   - 2.3. Técnico de Organización de 1.ª
   - 2.4. Técnico de Organización de 2.ª
   - 2.5. Auxiliar de Organización.
3. Personal de Ventas:
   - 3.1. Jefe de Ventas.
   - 3.2. Viajante.

SUBALTERNOS:

1. Almacenero.
2. Guarda Vigilante.
3. Ordenanza.
4. Limpiadora.
5. Mozo de Almacén.
6. Conductor mecánico.
7. Conductor.

OBREROS.

1. Profesionales de Oficios Auxiliares:
   - 1.1. Oficial de 1.ª
   - 1.2. Oficial de 2.ª
   - 1.3. Oficial de 3.ª
2. Profesionales de la Industria:
   - 2.1. Profesional de 1.ª
   - 2.2. Profesional de 2.ª
   - 2.3. Ayudante especialista.
   - 2.4. Peón.

Artículo 30. DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES.

Grupo a) TECNICOS.

1. Titulados: Son aquellos a quienes para el desempeño de su función se exige poseer título profesional expedido por el Centro docente mantenido por el Estado Español o reconocido oficialmente por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

Pueden acceder a este grupo quienes, aun no poseyendo título de ninguna clase, por su experiencia y profesionalidad puedan realizar estas funciones en la rama técnica de que se trate.

1.1. a) Director general: Es quien tiene a su cargo la dirección y supervisión de todos los servicios derivados de las actividades generales de la Empresa.

1.1. b) Director: Corresponde al mismo la dirección de una rama específica de la explotación de la fábrica.

1.2. Técnico Jefe: Es quien, en posesión de título académico superior o medio dirige, dentro de cada unidad de fabricación, laboratorio o departamento equivalente, todo lo inherente al proceso operativo de estudio del mismo, ocupándose de su mejora o perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando directo sobre los técnicos titulados y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

1.3. Técnico: Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propios de su titulación.

1.4. Ayudante Técnico: Es quien, poseyendo título de carácter técnico secundario, ayuda a las órdenes de los Directores, Técnicos Jefes y Técnicos.

2. No titulados: Comprende al personal que, sin título profesional superior ni inferior, se dedica a funciones de carácter técnico análogas y subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

2.1. Encargado: Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o Contramaestre, si los hubiere, secundando a éstos en el trabajo o servicios a ellos encomendados y sustituyéndoles en sus ausencias, y es responsable de la forma de realizarse el trabajo encomendado y de su disciplina.

2.2. Capataz: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

En ambos casos suplirán en el trabajo al personal bajo su mando.

3. Técnico de Proceso de Datos.

3.1. Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir. Documentos a obtener. Diseño de los mismos. Ficheros a tratar. Su definición. Puesta a punto de aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración en el programa de la «prueba lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

3.2. Jefe de explotación: Es quien tiene por misión: Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

3.3. Programador de ordenador: Es quien estudia los procesos complejos definidos por analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el leguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo; poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

3.4. Operador de ordenador: Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de explotación.

Grupo b) EMPLEADOS.

1. Administrativos: Son los que realizan funciones de oficina, contables u otras análogas, sea dentro de la organización central de la empresa, o en los servicios considerados como ramificados de la misma.

1.1. Jefe de 1.ª: Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad.

1.2. Jefe de 2.ª: Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

1.3. Oficial de 1.ª: Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su función como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas.

1.4. Oficial de 2.ª: Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros. Asimismo, realiza correspondencia sin iniciativa u otras funciones similares.

1.5. Auxiliar: Es el empleado, mayor de 18 años, que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

2. Técnicos de Oficina y Organización del Trabajo.

2.1. Delineante proyectista: Es el empleado técnico que, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos o condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, a estudiar y montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

2.2. Delineante: Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones del trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

2.3. Técnicos de organización de 1.ª: Es el Técnico que, a las órdenes del Director o de los Jefes de Sección, si los hubiere, realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases. Estudios de mejora de métodos con saturación de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas. Confección de fichas completas. Definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación; cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos. Establecimientos de cuadros de carga, en todos sus casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación. Despieces de todas clases y croquizaciones consiguientes. Inspección y control. Colaboración en el establecimiento de órdenes de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción. Colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas. Confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media.

2.4. Técnico de organización de 2.ª: Es quien, además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organización, realiza los siguientes: Cronometraje de todo tipo. Colaboración en la selección de datos para la confección de normas. Estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables.

Confección de fichas completas de dificultad media. Estimaciones económicas. Informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos. Definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores. Cálculo de tiempo con datos tomados sobre plano de obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente. Evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal. Inspección y control. Colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas.

2.5. Auxiliar de organización: Es el mayor de 18 años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas. Revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago. Control de operaciones sencillas. Archivo y numeración de planos y documentos. Fichas de existencias de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información). Cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas. Representaciones gráficas.

3. Personal de Ventas: Tienen este carácter los que ejercen las actividades que a continuación se definen.

3.1. Jefe: Es quien, al frente de la Sección de Ventas y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

3.2. Viajante: Es quien, al servicio exclusivo de la Empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan y se cobren.

Grupo c) SUBALTERNOS.

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes. Registrar los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

2. Guarda vigilante: Es quien tiene como cometido, con cualidad de Guarda Jurado o no, funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por la Dirección.

3. Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

4. Limpiadora: Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

5. Mozo de almacén: Es el mayor de 18 años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de mencarcías.

6. Conductor mecánico: Es quien, en posesión del permiso de conducir correspondiente y con técnica y perfección adecuada, conduce los vehículos de la Empresa, teniendo los conocimientos necesarios para efectuar las reparaciones y mantenimiento de los mismos.

7. Conductor: Es quien, en posesión del permiso de conducir correspondiente y con técnica y perfección adecuada, conduce los vehículos de la Empresa y cuida de su mantenimiento.

Grupo d) OBREROS.

1. Profesionales de oficios auxiliares: Comprende esta categoría a los trabajadores que después de un aprendizaje realizan trabajos de un oficio auxiliar de la industria química. Estos profesionales de oficios auxiliares se definen como sigue:

1.1. Oficial de 1.ª: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

1.2. Oficial de 2.ª: Integra esta categoría quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

1.3. Oficial de 3.ª: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de 2.ª

2. Profesionales de la industria: Son los que, con un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección, pueden realizar una labor completa dentro del proceso productivo y tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria química, cuidando de la buena marcha, engrase y conservación.

Este subgrupo lo integran las siguientes categorías:

2.1. Profesional de 1.ª: Es quien, con un alto grado de perfección, ejecuta las tareas definidas en el número 2.

2.2. Profesional de 2.ª: Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los profesionales de 1.ª, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

2.3. Ayudante especialista: Es quien ayuda a la realización de todo o parte de las tareas encomendadas a los profesionales de 1.ª y 2.ª, estando preparado para suplir a éstos en casos de ausencia.

2.4. Peón: Es el mayor de 18 años ecargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Artículo 31. JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán adelantar, previo acuerdo con la Empresa, la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/81 («B. O. del Estado» de 20-11-81).

Artículo 32. REVISION.

En el caso de que el índice de precios al concumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31-12-85 un incremento sobre la base a 1-1-85 superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial por el exceso sobre el tanto por ciento hasta un límite máximo de dicha revisión del 1,5 por 100, aplicándose a los conceptos retributivos de salario base y plus de presencia con efectos retroactivos desde 1-1-85.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo no especificado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Segunda.—Todos los pactos recogidos en el presente Convenio quedan sometidos a las modificaciones contempladas en normas de rango superior y obligado cumplimiento vigentes o que puedan aplicarse en el futuro.

Tercera.—Los acuerdos a los que se ha llegado en este Convenio lo han sido entre el Comité de Empresa y «KLEIN, S. A.»

Cuarta.—Comisión Paritaria: Se establece una Comisión Paritaria formada por los miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa para que interpreten y vigilen el exacto cumplimiento de lo aquí establecido, y en caso de no llegar a un acuerdo, tal cuestión se someterá a la decisión de la Autoridad laboral provincial.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

2319

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1, de Segovia

EDICTOS

Don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 1, de esta ciudad de Segovia y su Partido.

HACE SABER: Que en los autos de juicio sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria número 105/85, seguidos a instancia de la Procuradora doña Carmen Pilar de Ascensión Díaz, en nombre de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Segovia, que goza del beneficio de justicia gratuita, contra don Alejandro Rodríguez García y doña María Ascensión Recuenco Bastián, sobre reclamación de un millón cuatrocientas mil pesetas de principal, intereses pactados y costas, he acordado requerir por medio del presente a los citados demandados a fin de que dentro del término de diez días satisfagan a la actora las indicadas sumas.

Dado en Segovia, a diez de julio de mil novecientos ochenta y cinco.—E/. José María Gómez-Pantoja Gómez. El Secretario (ilegible).

2320

Don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 1, de esta ciudad de Segovia y su Partido.

HACE SABER: Que en los autos de juicio ordinario de menor cuantía número 177/85, seguidos a instancia del Procurador don Paulino Rubio Muñoz, en nombre de don Hilario - Isabelino Herreros Trapero, contra don José Cano Barrios y otros, sobre acción resolutoria de contrato de compreventa y otros extremos, he acordado dar traslado de la demanda por medio del presente al citado demandado don José Cano Barrios y a los herederos y posibles causahabientes de don Apolinar Martínez Gutiérrez, de ignorado paradero, a fin de que dentro del término de diez días comparezcan en los autos personándose en forma.

Dado en Segovia, a nueve de julio de mil novecientos ochenta y cinco.—E/. José María Gómez-Pantoja Gómez. El Secretario (ilegible).

2232

Don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 1, de esta ciudad de Segovia y su Partido.

HACE SABER: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio ordinario de menor cuantía, número 144/85, a instancia del Procurador don Gonzalo Ruiz García, en nombre de don Valentín Rueda Cabrero y otro, contra don Javier Martín Rueda y otros, sobre reclamación de CUARENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTAS SIETE MIL pesetas, en los que he acordado emplazar, por medio del presente, a los demandados don Javier Martín Rueda y doña Dolores Padura Reparaz, de domicilio desconocido, a fin de que dentro del término de veinte días comparezcan en los autos personándose en forma y contesten la demanda.

Dado en Segovia, a uno de julio de mil novecientos ochenta y cinco.—E/. José María Gómez-Pantoja Gómez. El Secretario (ilegible).

2230

Don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 1, de esta ciudad de Segovia y su Partido.

HACE SABER: Que en este Juzgado se siguen autos número 177/84 de los que se hablará, en los que se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

SENTENCIA.—En la ciudad de Segovia, a veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco.—El ilustrísimo señor don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia de la misma y su Partido, habiendo visto los presentes autos de juicio ejecutivo seguidos entre partes, de una y como demandante, «Castellana de Tracción Diesel, S. A.», representada por el Procurador don Francisco Martín Orejana y defendida por el Letrado don Andrés Ricardo Martínez García, y de la otra, como demandada, «Carpinterías de Segovia, S. A.", declarada en rebeldía por incomparecencia, sobre reclamación de cantidad; y

FALLO: Que debo mandar y mando seguir adelante la presente ejecución hasta hacer trance y remate de los bienes embargados a la deudora «Carpinterías de Segovia, S. A.», y con su producto, entero y cumplido, pago a su acreedora, «Castellana de Tracción Diesel, S. A.», de la suma de 95.918 pesetas de principal e intereses legales desde la fecha de éstos, gastos de protesto y costas, en todas cuyas responsabilidades expresamente condeno a la referida deudora.

Así, por esta mi sentencia que por la rebeldía del demandado, se le notificará en la forma determinada por la Ley de no solicitarse su notfiicación personal dentro del término de tercero día, lo pronuncio, mando y firmo. Gómez-Pantoja Gómez.—Rubricado.

Dicha sentencia fue publicada en el mismo día de su fecha.

Y para que sirva de notificación en legal forma al demandado rebelde, expido el presente, en Segovia, a tres de julio de mil novecientos ochenta y cinco.—E/. José María Gómez-Pantoja Gómez.—El Secretario (ilegible).

2001

Don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 1, de esta ciudad de Segovia y su Partido.

HACE SABER: Que en este Juzgado se siguen autos de que se hablará, con el número 530/84, en los que se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

SENTENCIA.—En la ciudad de Segovia, a diez de junio de mil novecientos ochenta y cinco.—El Ilmo. señor don José María Gómez-Pantoja Gómez, Magistrado-Juez de Primera Instancia de la misma y su Partido, habiendo visto los presentes autos de separación conyugal seguidos

entre partes, de una y como demandante, doña Luisa Lázaro Palacios, representada por el Procurador don Paulino Rubio Muñoz y defendida por el Letrado don Carlos Martín Pérez, y de la otra, como demandado, don Damián Cabeza García, declarado en rebeldía por su incomparecencia; y

FALLO: Que debo decretar y decreto la separación de los cónyuges doña Luisa Lázaro Palacios y don Damián Cabeza García, con los efectos civiles que se determinen en ejecución de sentencia a petición de cualquiera de los esposos, y quedando mientras tanto subsistentes las medidas provisionales acordadas por este Juzgado.

Firme esta resolución, comuníquese de oficio al señor Juez encargado del Registro Civil de esta capital para constancia en la inscripción de matrimonio obrante en la página 63 del tomo 57 de la sección 2.ª del citado Registro.

Así, por esta mi sentencia que por la rebeldía del demandado, se le notificará en la forma determinada por la Ley de no solicitarse su notificación personal dentro del término de tercero día, lo pronuncio, mando y firmo. Gómez-Pantoja Gómez.—Rubricado.

Dicha sentencia fue publicada en el mismo día de su fecha.

Y para que sirva de notificación en legal forma al demandado rebelde, expido el presente, en Segovia, a quince de junio de mil novecientos ochenta y cinco.—E/. José María Gómez-Pantoja Gómez.—El Secretario (ilegible).

ADMINISTRACION MUNICIPAL

2237

Ayuntamiento de Lastras de Cuéllar

EDICTO

A los efectos del artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961; se hace saber que don Andrés García Sanz ha solicitado licencia para legalizar NAVE CUADRA PARA GANADO EQUINO Y ALMACEN, en finca de su propiedad, en el camino de Zarzuela del Pinar.

Lo que se hace público, a fin de que en el plazo de DIEZ DIAS puedan realizarse las reclamaciones pertinentes.

Lastras de Cuéllar, a 2 de julio de 1985.—El Alcalde, Angel Martín.

2309

LA LASTRILLA

Aprobado por este Ayuntamiento el expediente de imposición y ordenación de contribuciones especiales por PAVIMENTACION DE CALLES EN MAGULLO, por medio del presente se expone al público por espacio de quince días, para que los interesados formulen las reclamaciones que estimen oportunas.

Al mismo tiempo y superando el costo de las obras, la cifra establecida en el artículo 35.1 del Real Decreto 3250/76, de 30 de diciembre, queda expuesto el referido expediente a los efectos de que los posibles afectados puedan solicitar, en el plazo de quince días, la constitución de la Asamblea Administrativa de Contribuyentes, que, en todo caso, requerirá que la petición se haga por la mayoría absoluta de contribuyentes que representen los dos tercios de la propiedad afectada.

La Lastrilla, a 9 de julio de 1985.—El Alcalde, Julio Boal García.

2246

TUREGANO

Este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de junio de 1985 con el quórum legalmente establecido, entre otros, adoptó el acuerdo siguiente:

«MODIFICACION DEL TIPO DE GRAVAMEN SOBRE LA CONTRIBUCION TERRITORIAL URBANA. La presidencia da cuenta, igualmente, de que también debe tratarse la modificación del tipo de gravamen sobre la contribución territorial urbana que estaba fijado en el 20 por 100 y se elevó al 40 por 100 en la misma sesión extraordinaria del 30 de diciembre de 1983, ya que es también de todos conocido el mismo descontento que existe entre la mayoría de los contribuyentes por tener muy altos los valores de las fincas urbanas y, por tanto, les es muy gravoso este impuesto.

Sometido el asunto a deliberación y teniendo en cuenta que ya se ha conseguido en buena parte el saneamiento de la hacienda municipal y deben buscarse otras fórmulas para hacer unas valoraciones más reales a todas las fincas urbanas de la localidad con el fin de correguir estas desigualdades, la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad, acuerda:

1.° Modificar el impuesto de la Contribución Territorial Urbana de este municipio con efectos del 1.° de enero de 1986, fijándole otra vez en el 20 por 100 que estaba establecido con anterioridad en lugar del 40 por 100 que ha sido recientemente establecido.

2.° Que de conformidad con el artículo 18 de la Ley 40/81, de 28 de octubre, se exponga este acuerdo al público por el plazo de quince días, en el Boletín Oficial de la provincia y tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

3.° Que se dé traslado de este acuerdo al Ilmo. señor Delegado de Hacienda para su conocimiento y efectos procedentes.»

Turégano, 3 de julio de 1985.—El Alcalde, Pedro Manrique Hernando.

2289

MARTIN MIGUEL

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Bases de Régimen Local de 2 de abril de 1985, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de las cuentas de presupuesto y administración de patrimonio del ejercicio de 1984, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, durante cuyo plazo podrán formularse los reparos y observaciones que se estimen oportunos.

Martín Miguel, a 8 de julio de 1985.—El Alcalde, José Llorente.

2171

CODORNIZ

En cumplimiento de las disposiciones vigentes, se hace público que se encuentra expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento el expediente de la cuenta de presupuestos y de la administración del patrimonio correspondiente al ejercicio de 1984, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, y durante este plazo y ocho días más podrán formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Codorniz, a 27 de junio de 1985.—El Alcalde, Hermenegildo Gallego.

Imprenta Provincial—Cardenal Zúñiga, 8